

HR – Leadership  AM_HR_PO_001_01	<b>ArcelorMittal</b> <b>Principes Directeurs en matière de Gestion des Ressources Humaines</b> <b>Procédure</b>	 ArcelorMittal
--	---	--

## Information

### Description :

La mise en œuvre des Principes Directeurs en matière de Gestion des Ressources Humaines d'ArcelorMittal exige plusieurs engagements clés de la part des dirigeants de l'Entreprise.

### Domaine d'application :

Cette procédure s'applique à tous les salariés des filiales d'ArcelorMittal, en particulier à ceux qui sont en charge des Ressources Humaines.

Propriétaire : Wille Bart	Date de création : 01/08/2015
Rédaction : Human Resources	Date de révision : Mise à jour pour traduction en Français le 16/06/2021
Révision :	Date de publication : 01/08/2015

## Documents de référence

Référence ou date	
-------------------	--

## Validation

Validation	Titre	Date de validation
CALLAGHAN Brian	VP Resourcing, Leadership & Development and Learning	14/10/2020

## Autorisation

Autorisation	Titre	Date d'autorisation
WILLE Bart	Head of Human Resources	15/10/2020

HR – Leadership  AM_HR_PO_001_01	<b>ArcelorMittal</b> <b>Principes Directeurs en matière de Gestion des Ressources Humaines</b> <b>Procédure</b>	 ArcelorMittal
--	---	--

# Principes Directeurs en matière de Gestion des Ressources Humaines

## Description

La mise en œuvre des Principes Directeurs des Ressources Humaines d'ArcelorMittal exige plusieurs engagements clés de la part des dirigeants de l'Entreprise.

## Domaine d'application

Cette procédure s'applique à tous les salariés des filiales d'ArcelorMittal, en particulier à ceux qui sont en charge des Ressources Humaines.

# Principes Directeurs en matière de Gestion des Ressources Humaines

## 1- -Objectif

Pour mémoire, la Politique des Ressources Humaines d'ArcelorMittal repose sur les principes fondamentaux suivants :

1. ArcelorMittal promeut un environnement de travail sûr, sain et productif.

Toutes les sociétés faisant partie d'ArcelorMittal ont la responsabilité de fournir à leurs salariés un environnement sûr et sain. Tous les salariés ont la responsabilité d'éliminer les mesures et de résoudre les situations qui impactent négativement cet environnement, de s'assurer chaque jour qu'ils sont aptes et en mesure de travailler et de soutenir leurs collègues dans la protection de leur santé, leur sécurité et leur productivité à travers le principe de « Vigilance Partagée ».

2. ArcelorMittal soutient les efforts et aspirations de ses salariés et s'engage à contribuer au développement de leur potentiel.

Il incombe à l'entreprise de développer, de former et de préparer les futurs encadrants et dirigeants par le biais d'un programme rigoureux basé sur la définition d'objectifs communs, de feedback et de coaching réguliers, de formations mais aussi de possibilités de promotion et de développement. Il incombe aussi aux salariés de saisir leurs propres opportunités de développement et de manière générale de contribuer à l'amélioration continue de l'ensemble de la Compagnie. Nous attendons et

encourageons une maîtrise technique exceptionnelle et une excellence d'exécution.

3. ArcelorMittal est une organisation fondée sur l'intégrité et le mérite.

Nous promouvons et récompensons nos salariés sur la base du mérite et de la performance, en prêtant une attention particulière à la culture de l'amélioration continue, qui repose sur une veille active dans tous les domaines et sur l'apprentissage issus de nos réussites et de nos échecs.

Nous privilégions la promotion interne et nous attachons une grande importance à la force que l'on peut tirer de profils issus d'expériences et d'horizons variés. Notre objectif est d'offrir des chances égales à tous, à tous les niveaux de l'entreprise et de prévenir toute forme de discrimination.

4. L'amélioration continue au sein de nos équipes est un principe clé pour ArcelorMittal

Nous évaluons activement nos performances et nos processus tant en interne qu'en externe. Nous considérons notre dimension mondiale comme un avantage concurrentiel distinctif et avons besoin de la collaboration de toutes les activités et fonctions afin d'élever nos performances futures au niveau des références actuelles du métier. Nous aspirons à être les meilleurs dans tout ce que nous faisons et partout où cela est possible nous nous engageons à simplifier, harmoniser et rationaliser nos activités et processus. Une performance et une productivité élevées sont essentielles pour la

durabilité de l'entreprise et donc sa capacité à créer et à pérenniser des emplois.

- ArcelorMittal aspire à attirer, recruter, fidéliser et motiver des talents au travers d'une offre gratifiante.

Les normes de rémunération sont basées sur des critères de référence pertinents, prenant en compte les pratiques et les coutumes régionales, et sont toujours conformes aux lois et réglementations du travail applicables. Nos systèmes de rémunération récompensent les performances dans le cadre de nos principes d'intégrité.

- La confiance mutuelle est un élément clé des relations au sein d'ArcelorMittal.

Nous promovons des processus RH transparents et accueillons les contributions constructives qui permettent l'amélioration de ces processus. Nous respectons la vie privée et la dignité des salariés et ne collectons que les informations personnelles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise ou requises par la loi. Ces informations sont traitées de manière confidentielle et ne sont divulguées qu'aux seules personnes qui ont un besoin clair et légitime d'en prendre connaissance. ArcelorMittal exige également de la part de tous ses salariés qu'ils déclarent les conflits d'intérêts potentiels et qu'ils prennent des mesures pour y mettre fin rapidement si cela leur est demandé.

- ArcelorMittal s'engage à être une entreprise éthiquement responsable et qui promeut l'intégrité dans toutes ses activités

Nous respectons la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit aux négociations collectives, à la consultation de tierces parties indépendantes et à la participation des salariés. Nous sommes attachés à un dialogue social de qualité et de haut niveau avec les syndicats, les délégués du personnel et les autres

parties prenantes concernées. Nous ne tolérons aucune pratique abusive et notamment le travail des enfants. Plus généralement, nous nous efforçons d'établir des relations privilégiées avec tous les intervenants qui peuvent nous aider à bâtir la réputation de nos ressources humaines et nous nous attachons à créer un environnement propice à la motivation des salariés d'ArcelorMittal dans la poursuite des initiatives de l'entreprise en matière de responsabilité sociale.

## 2- -Domaine d'application

Cette procédure s'applique à tous les salariés des filiales d'ArcelorMittal, en particulier à ceux qui sont en charge des Ressources Humaines.

## 3- -Description

Les principes directeurs des politiques de ressources humaines d'ArcelorMittal reflètent nos valeurs fondamentales - durabilité, qualité et leadership - et reconnaissent que nos politiques en matière de ressources humaines doivent à la fois favoriser le développement de notre personnel en tant que moteur clé de nos activités et promouvoir l'identité globale de notre entreprise tout en respectant les législations et pratiques locales.

Ces principes directeurs, déployés à travers les entreprises locales, accompagnerons les hommes et les femmes d'ArcelorMittal dans leurs efforts pour tenir la promesse de notre devise "*Transforming tomorrow* ».

La mise en œuvre des principes directeurs des Ressources Humaines d'ArcelorMittal requiert plusieurs engagements clés de la part de la direction de l'entreprise :

- Tous les dirigeants d'ArcelorMittal doivent s'approprier les principes directeurs des ressources humaines de l'entreprise et y adhérer. Nous continuerons à accorder de l'importance aux résultats, mais nous accorderons également

de l'importance au fait d'obtenir ces résultats tout en promouvant ces principes directeurs.

2. Les équipes des ressources humaines veilleront à ce que les politiques, processus et cadres de compétences pertinents en matière de ressources humaines soient documentés et bien connus du personnel d'ArcelorMittal.
3. Des objectifs en matière de ressources humaines mesurables, assortis de procédures de suivi appropriées, seront déployés par les segments et les responsables fonctionnels avec le soutien de leurs équipes de ressources humaines.
4. Les responsables de segment et les responsables fonctionnels communiqueront de manière efficace leurs plans et objectifs, notamment en matière de rendement, ceci à tous les échelons jusqu'à l'atelier.
5. Chaque fois que cela s'avèrera nécessaire, des audits seront menés pour contrôler le bon déploiement des politiques et des processus.
6. Les sondages réguliers sur l'engagement des employés, la procédure de lancement d'alerte et d'autres mécanismes de retour d'information adaptés permettent d'identifier les domaines à améliorer et de faciliter le suivi sur le plan mondial comme sur le plan local.
7. Toutes les entités doivent se conformer pleinement à toutes les exigences légales et atteindre voire dépasser ces attentes, quel que soit le lieu où nous opérons dans le monde. Toutes les entités doivent se conformer pleinement à toutes les Politiques de Conformité d'ArcelorMittal, y compris le Code Ethique (« Code of Business Conduct ») d'ArcelorMittal et les Directives Anti-Corruption (« Anticorruption Guidelines ») d'ArcelorMittal.